Tweede Kamer der Staten-Generaal

2

Vergaderjaar 2014–2015

34 000 X Vaststelling van de begrotingsstaten van het Ministerie van Defensie (X) voor het jaar 2015

Nr. 65

LIJST VAN VRAGEN EN ANTWOORDEN

Vastgesteld 3 februari 2015

De vaste commissie voor Defensie heeft een aantal vragen voorgelegd aan de min van Defensie over de brief van 11 december 2014 inzake de bijzondere positie van de militair (Kamerstuk 34 000 X, nr. 61).
De Minister heeft deze vragen beantwoord bij brief van 30 januari 2015. Vragen en antwoorden zijn hierna afgedrukt.

De voorzitter van de commissie,
Ten Broeke

Adjunct-griffier van de commissie,
Mittendorff

kst-34000-X-65
ISSN 0921 - 7371
'’s-Gravenhage 2015

1
Is het juist dat er binnen uw begroting minder geld overblijft voor verbetering van de reguliere arbeidsvoorwaarden dan in de overige overheidssectoren, indien de aan de bijzondere positie van de militair gerelateerde arbeidsvoorwaarden moeten worden verbeterd?
2
Zou er procentueel meer financiële ruimte voor u beschikbaar moeten zijn in het arbeidsvoorwaardenoverleg dan in de overige overheidssectoren, rekening houdend met de specifiek voor de verbetering van de aan de bijzondere positie van de militair gerelateerde arbeidsvoorwaarden benodigde middelen?

Voor wat betreft de ontwikkeling van de arbeidsvoorwaarden geldt voor Defensie, net als voor alle andere overheidssectoren, de hoofdregel dat zij in overleg met de centrales van overheidspersoneel keuzes maakt binnen de financiële ruimte, die door het Kabinet wordt vastgesteld. De bijzondere positie van de militair is in het huidige arbeidsvoorwaardenstelsel al vastgelegd. Het is hierbinnen mogelijk gebleken de keuzes te maken die recht doen aan de verschillende belangen, ook waar deze de bijzondere positie van de militair en de krijgsmacht raken. Met de loonsombenadering is er ook ruimte beschikbaar gekomen om binnen het arbeidsvoorwaardenstelsel keuzes te maken en accenten te verschuiven. De bijzondere positie van de militair is de afgelopen tijd inhoudelijk niet gewijzigd. Er is dan ook geen sprake van specifiek voor de bijzondere positie benodigde ruimte.

3
Zou er door de wetgevende macht meer rekening moeten worden gehouden met specifieke wet- en regelgeving, gerelateerd aan de bijzondere positie van de militair, bij het uitvaardigen van algemene regelgeving? Zo ja, op welke wijze?
4
Onderschrijft het kabinet uw standpunt over de bijzondere positie van de militair?
5
Is het kabinet van mening dat de bijzondere positie van de militair een bijzondere waardering verdient?
6
Neemt het kabinet, naast uw eigen personeels- en arbeidsvoorwaardenbeleid, ook een eigen verantwoordelijkheid om rekening te houden met de bijzondere positie van de militair bij het nemen van algemene maatregelen?
7
Op welke wijze houdt het kabinet in haar beleid rekening met deze bijzondere positie van de militair?
8
Worden eventuele compenserende maatregelen altijd vanuit uw begroting ten koste van eventuele arbeidsvoorwaardenruimte bekostigd of wordt hiervoor ook ruimte in de algemene middelen gemaakt?

Het kabinet als geheel is zich bewust van het belang van de inzetbaarheid van de krijgsmacht en het waarborgen daarvan. Dit komt onder meer tot uitdrukking in de bijzondere verplichtingen en beperkingen in de rechtspositie van de militair. Bij de totstandkoming van algemeen beleid en wetgeving beziet het Kabinet daarom altijd of het noodzakelijk is de defensieorganisatie of groepen van militairen onder bepaalde omstandigheden uit te zonderen van algemene regels dan wel afwijkende regels voor hen te stellen. Voor de militairen die aan de inzetbaarheid van de

krijgsmacht gestalte geven, bestaat een bijzondere waardering. Deze komt tot uitdrukking in de erkenning, waardering en zorg zoals bijvoorbeeld verwoord in de Veteranenwet en door uitreiking van onderscheidingen. De defensiebegroting voorziet in de daarvoor benodigde middelen.

9
Betaalt u als werkgever over de uitkering op basis van de Uitkeringswet Gewezen Militairen (UGM), welke dient ter financiële overbrugging van het moment van verplicht functioneel leeftijdsontslag (FLO) tot aan de pensioengerechtigde leeftijd, een fiscale strafheffing van 52% alsof de UGM-uitkering een gewone vrijwillige pre-pensioenregeling zou zijn?
10
Bent u bereid om de UGM-uitkering te ontheffen van de fiscale strafheffing van 52%, die geldt voor vrijwillige pre-pensioenregelingen, als waardering voor de bijzondere positie van de militair?

Defensie betaalt inderdaad als werkgever een fiscale eindheffing over de UGM-uitkering, omdat deze als een vroegpensioenregeling wordt aangemerkt. Het kabinetsstandpunt is dat er over alle vervroegde uittredingsregelingen in Nederland een eindheffing wordt betaald, om eerder stoppen met werken dan op de AOW-leeftijd niet te stimuleren.

11
Loopt de UGM-uitkering tot de pensioengerechtigde leeftijd van militairen, te weten 65 jaar, of loopt deze door tot de AOW-leeftijd?
12
Lopen overige rechtspositionele regelingen binnen uw ministerie tot aan de pensioengerechtigde leeftijd van militairen, te weten 65 jaar, of lopen deze door tot de AOW-leeftijd? Kunt u dit per afzonderlijke regeling aangeven?

Uitkeringen gebaseerd op rechtspositionele regelingen in de sector Defensie lopen tot de leeftijd van 65 jaar, de pensioengerechtigde leeftijd van militairen.

13
Waarom is er voor gekozen de UGM-uitkering en andere rechtspositionele regelingen niet door te laten lopen tot aan de AOW-leeftijd, zoals bij andere overheidsregelingen en uitkeringen (zoals bijvoorbeeld de Werkloosheidswet) wel het geval is?

Het laten doorlopen van regelingen tot de AOW-leeftijd geldt alleen voor de volgende socialezekerheidsuitkeringen: WW, WIA, WAO, Wajong, Ziektewet, Anw, Toeslagenwet, Bijstand, IOAW en IOAZ. Dit is nationale wetgeving rondom (activerende) sociale verzekeringen voor alle burgers en betreft geen regelingen van een werkgever. Het structureel laten doorlopen van de UGM-uitkering tot de stijgende AOW-leeftijd zou Defensie een extra bedrag kosten, oplopend tot circa 140 miljoen in 2027 (inclusief eindheffing).

Het feit dat per 1 januari 2013 de AOW-leeftijd is opgehoogd en in de komende jaren verder omhoog gaat, heeft geleid tot overleg in de sector Defensie. Afgesproken is voorlopig de zogenaamde ABP-overbruggingsregeling toe te passen (tot uiterlijk 1 januari 2016). Die regeling houdt in dat automatisch het AOW-gat wordt gecompenseerd door het ABP met gebruikmaking van keuzepensioen (burgers) of het verslepen van pensioen (militairen). Voor defensiemedewerkers met een AOW-gat groter

dan drie maanden zal de komende tijd naar een structurele oplossing worden gezocht in de arbeidsvoorwaardenonderhandelingen. Aanpassing van de rechtspositie is alleen mogelijk na het bereiken van overeenstemming in het sectoroverleg Defensie.

14
Hoe ziet u de positie van de bij uw ministerie werkzame niet-militairen?

Zowel het militair personeel als het burgerpersoneel draagt ieder op zijn eigen wijze bij tot de inzetbaarheid van de krijgsmacht. Er is daarom sprake van een verwevenheid van de bijzondere positie van de militair en de positie van de burgerambtenaar. In de Militaire ambtenarenwet 1931 worden, naast de bijzondere positie van de militair, verschillende zaken over de positie van het niet-militaire personeel van Defensie geregeld. Zo wordt in artikel 12i van deze wet een beperking opgelegd aan burgerambtenaren in dienst van Defensie met betrekking tot het recht op deelname aan stakingen en collectieve acties. Het stakingsverbod voor militairen zal immers alleen effectief zijn indien het burgerpersoneel van Defensie, dat een belangrijke taak verricht, eveneens onder alle omstandigheden beschikbaar is.

15
Herinnert u zich uw antwoord op vragen over uw brief van 21 december 2012 over de WUL? Waarom heeft u besloten terug te komen op uw besluit én toezegging aan de Kamer?
16
Waarom bent u bijna twee jaar na de toezegging om te komen tot een pakketvergelijking niet verder gekomen dan de beschrijving van de bijzondere positie van de militair? Waarom heeft het zo lang geduurd om te komen tot deze beschrijving op iets meer dan drie pagina's?
17
Waarom bent u uw toezegging, gedaan namens het kabinet in het algemeen overleg over de WUL-crisis op 23 januari 2013, om te komen tot een pakketvergelijking, niet nagekomen? Heeft u eigenstandig besloten het kabinetsbesluit om te komen tot een pakketvergelijking niet uit te voeren?
18
Kan het besluit om geen pakketvergelijking te maken nader worden toegelicht?
36
Waarom is een pakketvergelijking op dit moment geen voorwaarde om tot overleg te komen?
37
Waarom ziet u af van een pakketvergelijking? Vindt u het argument dat een pakketvergelijking naar uw mening, «en die van de centrales, op dit moment geen voorwaarde is om tot vruchtbaar overleg te komen», overtuigend? Welke andere argumenten heeft u?

In mijn brief van 21 januari 2013 (Kamerstuk 33 400 X, nr. 57) heb ik inderdaad een pakketvergelijking aangekondigd. In een daaropvolgende brief van 14 februari 2013 (Kamerstuk 33 400 X, nr. 61) heb ik ook gemeld dat deze pakketvergelijking door een onafhankelijk extern onderzoeksbureau zou worden uitgevoerd. Dit alles gebeurde in een periode waarbij het overleg met de centrales voor overheidspersoneel naar aanleiding van de WUL-discussie was opgeschort.

Aangezien ik grote waarde hecht aan een goed overleg met de centrales van overheidspersoneel over dit onderwerp, heb ik u in mijn brief van 7 maart 2013 (Kamerstuk 33 400 X, nr. 65) geïnformeerd over de hervatting van het overleg met de centrales. Daarbij is specifiek gesproken over de pakketvergelijking. In het algemeen overleg over personeel van 16 april 2013 (Kamerstuk 33 400 X, nr. 82) heb ik u vervolgens geïnformeerd over de uitkomsten van dit overleg. Toen is afgesproken dat als eerste stap zou worden gewerkt aan de beschrijving van de bijzondere positie van de militair en dat over eventuele vervolgstappen nog zou worden overlegd. Omdat het een uitermate complex onderwerp betreft, heb ik de Kamer ook medegedeeld dat ik met een open houding over deze vervolgstappen met de centrales wilde spreken, waarbij nut, noodzaak, reikwijdte en diepgang van de pakketvergelijking onderwerp van gesprek konden zijn. Op 3 juni 2013 (kamerstuk 33 400 X, nr. 84) is de Kamer gemeld dat de beschrijving van de bijzondere positie ter hand is genomen. In mijn brief van 4 oktober 2013 heb ik gemeld dat de gesprekken met de centrales van overheidspersoneel over de beschrijving van de bijzondere positie van de militair nog gaande waren. Ik heb toen benadrukt het overleg met de centrales over dit onderwerp zorgvuldig te voeren. Ook heb ik gemeld dat na voltooiing van de beschrijving van de bijzondere positie van de militair, het niet uitgesloten was dat vervolgstappen verder niet nodig zouden zijn.

De beschrijving van de bijzondere positie van de militair in mijn brief van 11 december jl. (Kamerstuk 34 000 X, nr. 61) maakt duidelijk dat het militair beroep op verschillende aspecten niet of moeilijk vergelijkbaar is met andere beroepen. Het uitvoeren van een pakketvergelijking is een complexe en tijdrovende aangelegenheid, waarbij het de vraag is of een objectieve vergelijking hoe dan ook mogelijk is. Zoals ik u in mijn brief van 5 november jl. (Kamerstuk 34 000 X, nr. 35) heb gemeld, zijn eind oktober jl. de onderhandelingen voor een nieuwe CAO voor Defensie begonnen. De inzet van deze onderhandelingen is onder meer te komen tot een modernisering van het arbeidsvoorwaardenstelsel. Ik ben met de centrales van mening dat een pakketvergelijking op dit moment geen constructieve bijdrage kan leveren aan een vruchtbaar overleg over modernisering van het arbeidsvoorwaardenstelsel. De gelijktijdige uitvoering van een pakketvergelijking werkt dan eerder verstorend. Dat is de belangrijkste reden om nu af te zien van een pakketvergelijking.

19
Op welke wijze wilt u nieuwe Wet uniformering loonbegrip (WUL)-drama's, waarbij militairen of Defensiepersoneel als gevolg van generiek beleid onevenredig getroffen worden, voorkomen?
21
Kunt u uitleggen waarom er bij de invoering van de WUL geen rekening is gehouden met de bijzondere positie van de militair?

Een belangrijke stap is het verduidelijken van de bijzondere positie van de militair, het daarvan afgeleide personeelsbeleid en het arbeidsvoorwaardenstelsel voor militairen. Erkenning van die bijzondere positie is de basis voor het voorkomen van onevenredige gevolgen voor militairen door toekomstige wetgeving.

Defensie is in alle vormen van interdepartementaal overleg alert op beleids- en wetgevingsinitiatieven die mogelijk onbedoeld negatieve gevolgen hebben voor het defensiepersoneel of de bedrijfsvoering van Defensie. In zo'n geval probeert Defensie in overleg met de betrokken departementen tot aanpassingen te komen om die gevolgen zoveel mogelijk te beperken, zo nodig via uitzonderingsbepalingen specifiek voor Defensie (zie het antwoord op de vragen 3 tot en met 8).

20
Bent u zich er van bewust dat het verplichte gebruik van de militaire gezondheidzorg tot gevolg heeft gehad dat militairen zwaarder getroffen zijn door de invoering van de WUL per 1 januari 2013 dan de gemiddelde werknemer in Nederland, gelet op uw stelling dat het verplichte gebruik van de militaire gezondheidszorg onderdeel uitmaakt van de bijzondere positie van de militair?
22
Klopt het dat er nog steeds geen structurele oplossing is gevonden voor de compensatie van de nadelen voor militairen door de invoering van de WUL? Waarom bent u slechts incidenteel en onvolledig gecompenseerd door de Minister van Financiën en wordt deze onvolledige compensatie structureel vanuit uw begroting gefinancierd?
32
Kunt u uitleggen waarom een compensatie voor een nadeel dat eerder is ontstaan door de bijzondere positie van de militair, nu (mogelijk) wederom niet de behandeling krijgt die bij deze bijzondere positie zou passen?

Er is niet sprake van een stelling, maar van een wettelijke verplichting in artikel 12h, eerste lid van de Militaire Ambtenarenwet 1931. Artikel 12h van deze wet bepaalt dat militairen geneeskundige verzorging ontvangen door of vanwege de militair geneeskundige dienst en dat zij zich tot die dienst moeten wenden. Daarom is de militair uitgezonderd van de Zorgverzekeringswet. Om fiscale redenen wordt de geneeskundige zorg betaald via een Ziektekostenverzekering Krijgsmacht. De militair valt niet onder de Zorgverzekeringswet, omdat de omvang van de zorg aan de militair in alle, ook operationele, omstandigheden niet gerealiseerd kan worden binnen het kader van de Zorgverzekeringswet, die is gericht op het verzekeren van alle ingezetenen voor een basispakket aan zorg (Kamerstuk 29 763, nr. 3). Omdat militairen niet onder de Zorgverzekeringswet vallen, profiteerden zij niet van het – door de WUL – vervallen van de belastingheffing over de werkgeversbijdrage in de ziektekostenpremie. Zij werden wel geconfronteerd met de daarmee gepaarde belastingverhoging.

Daarom heb ik besloten tot een WUL-compensatieregeling die in de nota «In het belang van Nederland» structureel is gefinancierd. Met deze compensatieregeling worden de negatieve effecten van de WUL beperkt tot maximaal – 1,5 procent. Dat is binnen de bandbreedte van +1,5 tot – 1,5 procent die het kabinet bij de WUL hanteert (zie antwoord op vraag 29 in Kamerstuk 33 750 X, nr. 6 van 29 oktober 2013). Structurele dekking is gevonden binnen de defensiebegroting door de maatregelen die zijn beschreven in de nota «In het belang van Nederland».

21
Kunt u uitleggen waarom er bij de invoering van de WUL geen rekening is gehouden met de bijzondere positie van de militair?

Zie het antwoord op vraag 19.

22
Klopt het dat er nog steeds geen structurele oplossing is gevonden voor de compensatie van de nadelen voor militairen door de invoering van de WUL? Waarom bent u slechts incidenteel en onvolledig gecompenseerd door de Minister van Financiën en wordt deze onvolledige compensatie structureel vanuit uw begroting gefinancierd?

Zie het antwoord op vraag 20.

23
Klopt het dat de huidige compensatie van het WUL-nadeel voor militairen op basis van de werkkostenregeling per 1 januari 2015 onder het zogenoemde eindheffingsloon valt?
24
Klopt het dat u, door het bedrag dat gemoeid is met de WUL-compensatie, de vrije ruimte van 1,2% overschrijdt en daardoor een eindheffing van 80% over deze overschrijding moet betalen? Kunt u uitleggen waarom een compensatie voor een nadeel dat ontstaan is door de bijzondere positie van de militair nu wederom niet de behandeling krijgt die bij deze bijzondere positie zou passen?
31
Valt de huidige compensatie van het WUL-nadeel voor militairen, op basis van de werkkostenregeling, per 1 januari 2015 onder het zogenoemde eindheffingsloon?

In het kader van de WUL-compensatie heeft Defensie vanaf 2013 de loonheffing over de militaire zorgpremie voor haar rekening genomen. Deze loonheffing is toen onder het eindheffingsloon gebracht. De invoering van de werkkostenregeling per 1 januari 2015 wijzigt dat niet.

25
Is de militair er zeker van dat, als hij in het kader van zijn opdracht dodelijk geweld gebruikt, hij dan ook wettelijk goed beschermd is tegen vervolging en schadeclaims?

Beslissingen over vervolgen zijn de onafhankelijke bevoegdheid van het Openbaar Ministerie (OM). Daarin kan ik dan ook niet treden. Wanneer een militair binnen het gegeven mandaat en in overeenstemming met de geldende voorschriften en bepalingen in het kader van het uitvoeren van een opdracht dodelijk geweld gebruikt en het OM zou desondanks tot vervolging overgaan, wordt de militair van de zijde van Defensie bijgestaan. Dit gebeurt onder meer door vergoeding van de kosten van rechtsbijstand. Schadeclaims voor handelingen van militairen in het kader van de uitvoering van hun taak moeten tegen de overheid worden ingediend en niet tegen de militair. In voorkomend geval neemt Defensie de procedure over.

26
Is de verplichte militaire gezondheidszorg op het niveau dat verwacht mag worden? Zijn er de afgelopen jaren problemen geweest?

In zijn laatste jaarverslag over 2013 (Kamerstuk 33 750 X, nr. 59) komt de Inspecteur Militaire Gezondheidszorg (IMG) tot de conclusie dat de kwaliteit van de militaire gezondheidszorg in het algemeen voldoet aan de daaraan te stellen eisen. De militaire gezondheidszorg heeft de afgelopen jaren bewezen de krijgsmacht onder moeilijke omstandigheden optimaal te ondersteunen. Hierbij gaat het om de operationeel geneeskundige eenheden die, mede dankzij de goede samenwerking tussen militaire en civiele specialisten, in staat zijn om de juiste specialistische zorg onder operationele omstandigheden te leveren. In de nazorgketen, die een noodzakelijke voorwaarde is voor elke militaire missie en die vooral tijdens de missie in Afghanistan veelvuldig is gebruikt, bleken het Centraal Militair Hospitaal en de Militaire Geestelijke Gezondheidszorg goed op hun taak berekend. Met het Militair Revalidatiecentrum beschikt Defensie zelfs over unieke capaciteit in Nederland en ver daarbuiten.

De aandachtspunten die de IMG in zijn jaarverslag signaleert, hebben veelal direct of indirect een relatie met de reorganisaties. In 2011 is besloten om als onderdeel van de reducties de organisatie van de reguliere eerste lijn om te vormen tot een defensiebreed Eerstelijns Geneeskundig Bedrijf (EGB). Deze reorganisatie heeft vertraging opgelopen. Met de vorming van het EGB zal een organisatie ontstaan die aan het voorzieningenniveau en alle gebruikelijke kwaliteitseisen voldoet.

27
Wordt na ontslag van een militair die niet meer aan de medische en psychische eisen voldoet, niet zijnde veteraan, voor goede nazorg gezorgd? Hoe ziet deze er uit?

Ja. Indien een militair wordt ontslagen en arbeidsongeschikt is door ziekten of gebreken door de dienst, heeft hij aanspraak op de voorzieningen in het Besluit aanvullende arbeidsongeschiktheids- en invaliditeitsvoorzieningen. Dit besluit voorziet in diverse financiële uitkeringen, maar ook in noodzakelijke voorzieningen tot behoud of herstel van de arbeidsgeschiktheid, voorzieningen ter verbetering van de levensomstandigheden en geneeskundige verstrekkingen.

28
Is er een prikkel in uw huidige personeelssysteem om omhoog te klimmen in een loopbaan puur op basis van het aantal missies en dienstjaren? Tellen jaren en ervaringen die een militaire eventueel buiten de krijgsmacht heeft opgebouwd ook mee?

De bijzondere taak van Defensie stelt bijzondere eisen aan het personeel. Daar past een loopbaan bij waarin een bepaalde ervaringsopbouw in verschillende functies in veel gevallen noodzakelijk is. Kenmerk van het huidige Flexibel Personeelssysteem (FPS) is dat de militair op basis van kennis, ervaring en ontwikkeling een loopbaan doorloopt. Een aanzienlijk deel van de militairen zal de loopbaan na zijn FPS 1 en FPS 2-aanstelling buiten Defensie vervolgen, een ander deel vervolgt de loopbaan binnen Defensie. Het aantal dienstjaren en missies is op zichzelf geen reden om sneller te klimmen binnen de organisatie, maar kan vanwege opgedane ervaring wel een rol spelen bij het vervullen van bepaalde functies waar deze ervaringsopbouw gewenst of noodzakelijk is. De ervaring die door een militair buiten Defensie is opgedaan, kan in dat opzicht zeker voordeel hebben, maar dat wordt per individueel geval beoordeeld.

29
Krijgen militairen voldoende mogelijkheden tot bijscholing en worden zij hierin niet tegengewerkt?

De operationele taakstelling van Defensie vergt een bijzondere loopbaan en ervaring- en kennisopbouw van haar medewerkers. Dit vertaalt zich in een loopbaanpatroon. Om een loopbaan bij Defensie goed te kunnen doorlopen, is derhalve het ontwikkelen van medewerkers essentieel om de hun opgedragen, maar ook toekomstige functie(s), goed te kunnen uitvoeren. Dit ondersteunt zowel de interne, maar ook de externe mobiliteit. Naast het belang van de militair is het een organisatiebelang. Tevens is Defensie bezig om militaire opleidingen, trainingen en werkervaring zoveel als mogelijk civiel te waarderen, te certificeren en/of aan te laten sluiten bij een civiele erkenning. Dit met als doel de duurzame interne en externe *employability* van defensiepersoneel te verhogen.

Dat neemt niet weg dat er beperkingen zijn. Dat kan in praktische zin zijn: gereedstelling en inzet van operationele eenheden houdt beperkingen in voor het desbetreffende personeel om aan bijscholingsactiviteiten deel te

kunnen nemen. Ook kan de wens tot bijscholing van de militair soms verder gaan dan de organisatie uit loopbaanperspectief en *employability* gerechtvaardigd acht. De militair en zijn of haar leidinggevende dienen hierover in gesprek te gaan en afspraken te maken.

30
Kunt u nader specificeren hoe de reikwijdte van de integriteitstoetsing zich ook uitstrekt tot de gezinssituatie en persoonlijke omgeving van de militair? Hoe wordt dit getoetst?

Alle militaire functies zijn vertrouwensfuncties en daarom moeten alle militairen beschikken over een zogeheten Verklaring van geen bezwaar (VGB). Over het al dan niet afgeven van een VGB wordt beslist nadat de MIVD een onderzoek heeft uitgevoerd. De diepgang van dat onderzoek is afhankelijk van het veiligheidsmachtigingsniveau van de desbetreffende functie. Altijd wordt in het onderzoek de eventuele partner van de militair betrokken. Immers, zoals ook is gemeld in de toelichting bij artikel 1 lid 6 van de Beleidsregel Veiligheidsonderzoeken Defensie, moet de partner worden geacht invloed op de gedragingen van betrokkene te kunnen uitoefenen, hetgeen ook in jurisprudentie is vastgelegd. De AIVD handelt bij zijn veiligheidsonderzoeken dienovereenkomstig. Afhankelijk van de diepgang van het onderzoek komen daar andere familieleden, medebewoners en eventuele sleutelhouders bij. Indien daarvoor aanleiding bestaat, kan ook (een deel van) de vriendenkring van de betrokken militair in het onderzoek worden beschouwd.

31
Valt de huidige compensatie van het WUL-nadeel voor militairen, op basis van de werkkostenregeling, per 1 januari 2015 onder het zogenoemde eindheffingsloon?

Zie het antwoord op vraag 23.

32
Kunt u uitleggen waarom een compensatie voor een nadeel dat eerder is ontstaan door de bijzondere positie van de militair, nu (mogelijk) wederom niet de behandeling krijgt die bij deze bijzondere positie zou passen?

Zie het antwoord op vraag 22.

33
Wat is de reden dat het militairen verboden is deel te nemen aan stakingen?

Het stakingsverbod voor militairen is vastgelegd in artikel 21i van de Militaire ambtenarenwet 1931. Het verbod geeft invulling aan het voorbehoud bij artikel 6, vierde lid, van het Europees Sociaal Handvest (Stb. 2005, 694). De regering is van mening dat de bescherming van het algemeen belang en de nationale veiligheid met zich meebrengt, dat de taken van de krijgsmacht en de eisen die in dat verband worden gesteld aan de operationele inzetbaarheid en paraatheid van de krijgsmacht, zich niet verdragen met een recht voor militairen op deelname aan een staking of collectieve actie die de operationele inzet van de krijgsmacht verstoren of belemmeren. Eenheden van de krijgsmacht worden overal ter wereld ingezet bij vredeshandhavende of crisisbeheersingsoperaties, veelal in bondgenootschappelijk verband. Het gaat daarom niet alleen om feitelijke verstoring of belemmering van operaties, maar ook om de internationale betrouwbaarheid en geloofwaardigheid van de Nederlandse defensie-inspanning. Er mag dan ook geen twijfel kunnen ontstaan over de

operationele gereedheid van de krijgsmacht als instrument tot bescherming van de belangen van de staat onder alle omstandigheden. Het verbod geldt evenzeer voor de Koninklijke marechaussee bij de uitoefening van in de Politiewet neergelegde niet-militaire taken.

34
Hoe ziet een modernisering van uw arbeidsvoorwaardenstelsel eruit?

Het ambitieniveau stelt eisen aan het personeel en de organisatie. Daarbij past een modern en toekomstbestendig arbeidsvoorwaardenstelsel dat de operationele inzet maximaal ondersteunt. Onderwerpen zoals het pensioenstelsel, de diensteinderegeling en het AOW-gat worden hierbij betrokken. Dit is ook uitgewisseld in de inzetbrieven tussen de sociale partners en Defensie. Hoe deze modernisering er concreet uit zal komen te zien, is onderwerp van overleg tussen Defensie in de sociale partners. Op de mogelijke uitkomsten hiervan kan en wil ik niet vooruitlopen.

35
Hoe zijn reservisten geïncorporeerd in dit nieuwe stelsel?

Reservisten zijn voor de operationele taakstelling van Defensie belangrijk. Het nieuwe arbeidsvoorwaardenstelsel moet deze operationele taakstelling maximaal ondersteunen. Dit raakt derhalve ook de reservisten. Hoe deze modernisering er concreet voor deze groep uit zal komen te zien, is eveneens onderwerp van overleg tussen Defensie en de sociale partners. Ook op de mogelijke uitkomsten hiervan kan en wil ik niet vooruitlopen.

36
Waarom is een pakketvergelijking op dit moment geen voorwaarde om tot overleg te komen?
37
Waarom ziet u af van een pakketvergelijking? Vindt u het argument dat een pakketvergelijking naar uw mening, «en die van de centrales, op dit moment geen voorwaarde is om tot vruchtbaar overleg te komen», overtuigend? Welke andere argumenten heeft u?

Zie het antwoord op vraag 15.